



令和2年5月

厚生労働省雇用環境・均等局
職業生活両立課

「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度に関するポスター及びリーフレット」及び
「病気休暇制度に関するリーフレット」の送付について

厚生労働行政の運営につきましては平素より格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、厚生労働省では、特に配慮を必要とする労働者に対する特別な休暇制度の普及促進を図るため、今年度、「令和元年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査等事業」を株式会社日本能率協会総合研究所に委託し、実施いたしました。

本事業において、より多くの労働者・事業主などの方々に「犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度」及び「病気休暇制度」への理解を深めていただくため、以下の資料を作成いたしましたので、貴団体傘下の企業（団体）への本資料の周知について、ご協力のほどお願いいたします。

<送付資料>

- ・犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度リーフレット
- ・犯罪被害者等の被害回復のための休暇制度ポスター
(ポスターはご要望を踏まえ送付しています)
- ・病気休暇制度に関するリーフレット

なお、本資料は、働き方・休み方改善ポータルサイトにも今後掲載する予定です。

<ご参考> 厚生労働省 「働き方・休み方改善ポータルサイト」

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

《本件に関するお問い合わせ》

株式会社日本能率協会総合研究所（厚生労働省委託事業実施機関）

マネジメント&マーケティング研究事業本部：宇都宮

住所：〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22

電話：03-3578-7626 e-mail: mitsuo_utsunomiya@jmar.co.jp

特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度

犯罪被害者等の 被害回復のための休暇制度

犯罪被害者等に
必要な「時間」

日常を取り戻すために



犯罪被害者の方々の状況をご存知ですか？

犯罪による被害は、命を奪われる、けがをする、物を盗まれるなどの

生命、身体、財産上の直接的な被害だけではありません。

直接的な被害の後生じる様々な問題は、総じて「二次的被害」といわれています。

事件に遭ったことによる

**精神的ショックや
身体の不調**



医療費の負担や失職、
転職などによる

経済的困窮



捜査や裁判の過程における

**精神的、
時間的負担**



周囲の人々の無責任なうわさ話や、
マスコミの取材、報道による

精神的被害



こうした被害を軽減・回復するためには、

犯罪被害者等(※)の方々が仕事を続けられることが重要な意味を持っています。

※犯罪被害者等とは、犯罪被害者とそのご家族またはご遺族のことをいいます。

しかし、現状では…

●心身の不調による仕事の能率の低下や対人関係の支障

●治療のための通院や裁判への出廷等のための欠勤

などにより、仕事を続けたくても辞めざるを得ない状況に置かれることも少なくありません。

～幼い子どもを狙う犯罪に厳罰を～

事件から今日まで、私たち家族は、警察・検察での調書作成、保育園、弁護士さんとの話し合い等、生活の中で今回の件が大きな割合を占めました。生活のバランスも崩れ、ストレスも溜まり、普段は仲の良い家族が、ケンカになる事もありました。精神的にも肉体的にも、そして仕事へもろくに行けない事から、金銭的にも本当に苦痛を与えられました。

事件の被害者側は、普通に日常を送っていた人が突然、被害者や被害者家族となります。そんな時、警察や検察への対応、そして裁判までとなった時、自分たちはどうすれば良いのか、どうしていくべきか何もわからずとても心細かったです。でも警察の方から被害者支援センターを紹介され、支援をお願いし、本当に最後まで私達被害者家族に寄り添って下さいました。お会いした時にはいつも細やかなお気遣いをして下さったり、電話では不安な時や辛いときにお話を聞いて下さったりと、本当に心強かったです。

公益社団法人 全国犯罪被害者支援ネットワーク 手記集「犯罪被害者の声」より

～被害者が置かれている現状と事件がその後にもたらすもの～

通夜・葬儀の時から諸々の手続きや事務処理等、非常スイッチを入れて頑張ってくれていた主人が鬱病を発症し、仕事に行けなくなったばかりか、1日中布団から起き上がれず、表情は消え、会話もなくなり、廃人のようになってしまいました。子どもたちは「パパがいると、家中、お葬式みたいや」と言うようになりました。

その後、主人は9カ月間休職し、私も退職していたので収入は激減し、貯金を切り崩して生活をしなければならませんでした。残された私たち家族もまた、一生、深い悲しみと苦しみを負って生きていかなければなりません。筆舌に尽くしがたく、「引きちぎられた」「もぎ取られた」「引き裂かれた」といった感覚でしょうか。

傷ついた被害者・遺族が少しでも癒やされ、少しでも平穏な生活を取り戻せるように、国や世間の人たちに、被害者・遺族が置かれている現状を知って頂き、傷ついた被害者・遺族こそが救われる国になってほしいと切に願います。

公益社団法人 全国犯罪被害者支援ネットワーク 手記集「犯罪被害者の声」
山田ゆかりさんの手記より

事業者の皆様へ

犯罪被害者等の方々の被害回復のための休暇について考えてください。



**犯罪被害者等の方々が、仕事を続けられるようにするため、
年次有給休暇だけではなく、
被害回復のための休暇制度の導入が求められています。**



事件や事故の直後は、警察への届け出、事情聴取、証拠提出などで警察へ出向かなければならず、また病院で診察を受けるなど、これらの対応で被害の直後から様々な手続きなどに時間を割かなくてはならない状況に置かれます。また裁判が始まると、裁判への出廷・傍聴や、弁護士との相談・打合せが必要となる場合もあります。多いときには1年間に10回以上裁判が行われる場合もあるなど、年次有給休暇だけでは対応できない場合が多くあります。

この休暇の具体的な導入方法としては、以下のようなものが考えられます。

例 1 既存の特別な休暇制度を活用

既に病気休暇や裁判員休暇等の特別な休暇制度を導入している企業であれば、その制度の対象として、犯罪被害者等を含めることを就業規則等において明示することなどが考えられます。

例 2 社内広報等において、犯罪被害者等となった従業員については、それぞれのケースに応じて必要な休暇を付与する旨を周知

必ずしも休暇制度として設けなくても、犯罪被害者等となった従業員は休暇の取得が可能であることを周知することにより、従業員に安心感を与えることができます。

例 3 各企業における特別な休暇制度の一つとして「犯罪被害者等休暇制度」を創設

どのような犯罪被害を休暇制度の対象に含めるのか、また、休暇の付与日数を何日とするのかなど、各企業の労使で十分に話し合う必要があります。

いずれの方法にしても検討する際には、アンケートやヒアリングを行い、休暇に対する従業員のニーズを把握するとともに、社内の意見調整を行うなど、労使で十分に話し合っ、自社の状況に合ったものとする事が重要です。

**犯罪被害者等の方々が仕事を辞めることなく、
精神的・身体的被害を軽減・回復できるように取り組んでいきましょう。**



就業規則記載例

犯罪被害者等の方々の被害回復のための
休暇制度を導入する場合には、
就業規則に次のような規定を盛り込むことが考えられます。

就業規則記載例

犯罪被害者等休暇

第〇条 会社は犯罪の被害等を受けた従業員の心身の回復を図り、早期に通常の業務に専念することができることを目的として〇日を限度に有給の休暇を与える。
なお、この休暇は時間単位の取得も認める。

2. 前項の休暇は、従業員が次の事由により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に与える。
 - ①犯罪被害者による心身の治療のための通院
 - ②犯罪被害者による警察等からの事情聴取、裁判への出廷・傍聴
 - ③その他前各号に準じ会社が必要と認めた事由
3. 前項の対象となる従業員には、配偶者、子、父母、配偶者の父母、兄弟姉妹等（〇条〇項で定める範囲）の親族が犯罪の被害を受けた場合を含む。
4. 会社は、従業員の事情により別途の取り扱いを行う場合もある。

新たな休暇制度として「犯罪被害者等休暇」の規定を設けた例です。
日数の制限や時間単位の取得の可否、有給無給の別など、
各企業の状況に応じて定めてください。

参考ホームページ

働き方・休み方改善ポータルサイト

「特別な休暇制度」ホームページ

● <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

犯罪被害者等施策ホームページ

● <https://www.npa.go.jp/hanzaihigai/>

安心して休める環境が継続勤務に繋がる

支えられる安心、
支える安心。



“特に配慮を必要とする労働者”とは

経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされている時間と労働時間等を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分発揮できる環境を整備していくことが必要です。特に配慮を必要とする労働者に対する休

暇制度とは、「労働時間等見直しガイドライン」※において例示されている「特に配慮を必要とする労働者」(下記参照)に対して付与される特別な休暇制度です。これらの休暇は、年次有給休暇とは違い、付与する義務がないものもありますが、事業主は労働者の個々の事情に対応しつつ、事業場における労使の話し合いにより、付与を検討することが望まれます。

特に配慮を必要とする労働者の例

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ① 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者 | ⑤ 単身赴任者 |
| ② 子の養育又は家族の介護を行う労働者 | ⑥ 自発的な職業能力開発を図る労働者 |
| ③ 妊娠中及び出産後の女性労働者 | ⑦ 地域活動等を行う労働者 |
| ④ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者 | ⑧ その他特に配慮を必要とする労働者 |

※厚生労働省が、事業主が特別な休暇を含む労働時間等の見直しについて適切に対処するために必要な事項を定めたもの。

いま、病気療養のための休暇が必要とされています

近年の医療技術の進歩により、
これまでは治らないとされてきた疾病が治るようになる一方で、
長期にわたる治療等が必要な疾病や
メンタルヘルス上の問題を抱えながら、
職場復帰を目指して治療を受ける労働者や、
治療を受けながら就労する労働者の数が増加しています。
こうした労働者をサポートするため、



- 治療・通院のための時間単位や半日単位で取得できる休暇制度
- 年次有給休暇とは別に使うことができる病気休暇制度
- 療養中・療養後の負担を軽減する短時間勤務制度

等を導入することの必要性が高まっています。

時間単位・半日単位の 年次有給休暇

時間単位の年次有給休暇については、労働基準法に基づき、労使協定を締結することにより、年に5日を限度に取得できます。

失効年休積立制度

失効した年次有給休暇を積み立て、病気等で長期療養する場合に使えるようにする制度です。導入している企業は、全体の23.4%※となっています。

病気休暇制度

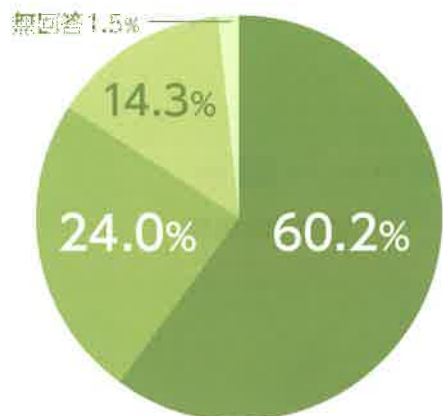
私傷病の療養のために、年次有給休暇以外で利用できる休暇制度です。取得できる要件や期間は、労使の協議あるいは休暇を与える使用者が決定することが一般的です。

短時間勤務制度

一定の期間、所定労働時間を短縮する短時間勤務制度を導入している企業は42.7%※、そのうち疾病治療のために制度を利用できる企業は54.2%※となっています。

”病気休暇制度”の導入状況

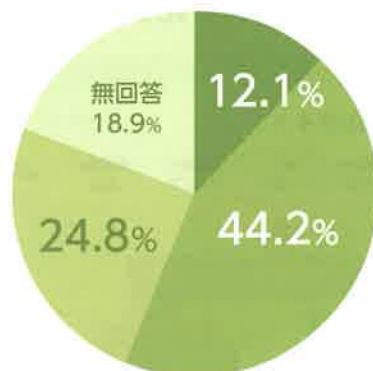
Q.病気休暇制度(※)はありますか？
(n=2389)



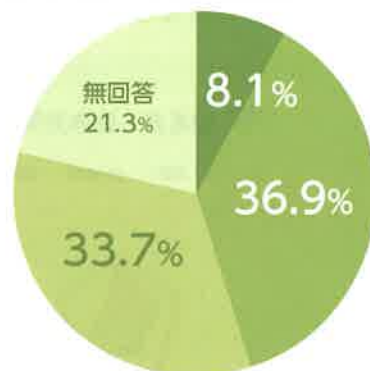
- 制度がある
- ないが、他の制度・方法(他の特別休暇など)で代用している
- ない(全て欠勤扱いとしている)

Q.半日単位の病気休暇制度、時間単位の病気休暇制度はありますか？
(n=1438)

半日単位の病気休暇制度について



時間単位の病気休暇制度について



- 制度がある(就業規則等に定めている)
- 就業規則等への定めはないが、希望に応じて個別に対応している
- 就業規則等への定めがなく、個別の希望があっても認めていない

出典：令和元年度「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」

※私傷病の治療等により通院・治療のため、欠勤を認める制度として就業規則等に定められているもので、「病気休暇制度」「傷病休暇制度」など名称の別は問わない。

病気休暇制度を導入している企業をご紹介します

(平成28年度～平成30年度「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業」における収集事例)

平成30年度

病気休暇

ワカムラ電機株式会社

製造業

従業員数：89名(2018年3月31日時点)

積立休暇

日本ケミファ株式会社

製造業

従業員数：816名(2018年3月31日時点)

病気休暇

大栄システム株式会社

情報通信業

従業員数：100名(2019年3月時点)

リボンス休暇、傷病ストック休暇

アフラック生命保険株式会社

金融・保険業

従業員数：4,946名(2018年3月31日時点)

平成29年度

健やか休暇

セイコーエプソン株式会社

製造業

従業員数：12,238名(単体)(2017年3月時点)

傷病有給休暇

甲府城南病院

医療・福祉業

従業員数：395名(2017年4月時点)

平成28年度

家族の介護・傷病休暇

住友林業株式会社

建設業

従業員数：4,417名(単体)(2016年3月時点)

積立安心休暇

株式会社タニタハウジングウェア

製造業

従業員数：129名(2016年9月時点)

特別な休暇制度について紹介するホームページがあります

厚生労働省が運営する働き方・休み方改善ポータルサイトでは、
病気休暇制度など特別な休暇制度に関する情報を掲載しています。

働き方休み方

検索

<https://work-holiday.mhlw.go.jp>

特別な休暇制度を設けている企業の取組事例を見ることができます。

働き方・休み方改善ポータルサイト

Google カスタム検索 文字サイズ 標準 大 特大

トップ 概要 自己診断 事例検索 課題別の対策 **施策・支援策** 労働者の休み方等 各地域の取組 セミナー情報 参考資料

メールマガジン

見える化 + **経営トップの判断** = **働き方・休み方**

実態把握 実践 改善

ユーザー登録をされている方はこちら

働き方・休み方の改善に当たっては、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のアイコンから、企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認することができます。

また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して働き方・休み方改革に取り組んでみませんか?

<使い方パンフレット> [10.1MB]

クリック後のページ

特別な休暇制度の普及促進をクリック

年次有給休暇の取得促進
厚生労働省では、年次有給休暇の取得促進に向けた周知広報の取組を行っています。

働き方・休み方改善コンサルタント
事業主等のみならず、労働時間制度や年次有給休暇取得等に関する相談に応じるため、都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」が配置されています。相談は無料で行うことができ、お気軽にお近くの都道府県労働局（室）にお問い合わせください。

働き方改革推進支援助成金
（※令和2年度より、「時間外労働等改善助成金」から名称変更）
中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に取り組む事業主を助成する制度についてご紹介します。

特別な休暇制度の普及促進
特別な休暇制度とは、休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意で設定できる法定外休暇を指します。

勤務間インターバル制度普及促進のための取組
「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。厚生労働省では「勤務間インターバル」の導入を促進するため、様々な取組を実施しています。

テレワークの推進
テレワークとは、ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークには、働く方のワーク・ライフ・バランスの実現や、仕事の生産性・効率性の向上など様々なメリットがあります。厚生労働省では、総務省・国土交通省・経済産業省等の関係府省と連携し、テレワークの普及促進を行っています。

厚生労働省委託事業

令和元年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査等事業

問い合わせ先

(厚生労働省委託事業機関) 株式会社日本能率協会総合研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番22号

TEL : 03-3578-7626